

# 鹿児島県内企業における人材活用の状況と求める人材像 (Ⅱ)

—自己認知から見る職業選択方法について—

The Trends in Kagoshima Prefecture's Industrial Employment and Requirements (Ⅱ)  
The Method of Career Decision-making through Self-recognition

有馬利加子・倉元博美・武田輝章・有馬恵子・大重康雄

Rikako Arima, Hiromi Kuramoto, Teruaki Takeda, Keiko Arima, Yasuo Oshige

鹿児島女子短期大学

抄録：昭和62年から継続的に調査・研究を行ってきた「企業が求める人材像」の結果をもとに、現在、学生が身につけている、あるいは学生が必要と考える「資質・能力」を分析し、企業と学生の「仕事」や「働くこと」に対する認識の相違や学生の職業意識を明らかにした。調査の結果、「自分を成長させたい」「社会に貢献したい」と考える学生が多く存在することがわかり、その職業観（就業観）をさらに調査・分析することで、より適切で効果的な学生自身の職業選択に結びつける方法が見出せる方向性を導いた。

**Key words**：人材活用、人材像、職業観、職業意識、職業選択

## 1. はじめに

近年、男女雇用均等法などの施行により、企業における女性社員の雇用が促進され、男性と同じように積極的に働き、結婚後も子育てと仕事を両立させながらキャリアを重ね、活躍している女性が増加している。

本学では、今後の企業における人材育成、並びに女子短期大学におけるカリキュラムの改善に資するため、「鹿児島県内企業における人材活用の状況と求める人材像」について、昭和62年から継続して調査研究を行い、その成果を公表するとともに、鹿児島女子短期大学の教育内容や学生支援体制の充実に努めてきた。

本研究では、本学教養学科学生が、実際に身につけていると考えている資質・能力や就職後発揮できると考える能力、またこれから身につける必要があると考えている資質・能力を調べ、外部機関による人材育成調査と併せて検証することで、多くの学生が苦手としている自己分析を促す有効な方法を考え、さらに、学生の「働く目的」を分析することにより、最適な職業選択の方法を探ることを目的としている。

## 2. 学生の資質・能力及び職業（就業）観についてのアンケート調査

本学教養学科1年生（92名中88名：回答率95.7%）、2年生（60名中56名：回答率93.3%）に対して、2013年7月にアンケート調査を実施している。（以降、1年生アンケートを「H25調査1年」、2年生アンケートを「H25調査2年」と記す。）

### 2-1. 現在、学生が自分の強み（長所）として考えている力（3項目まで選択）

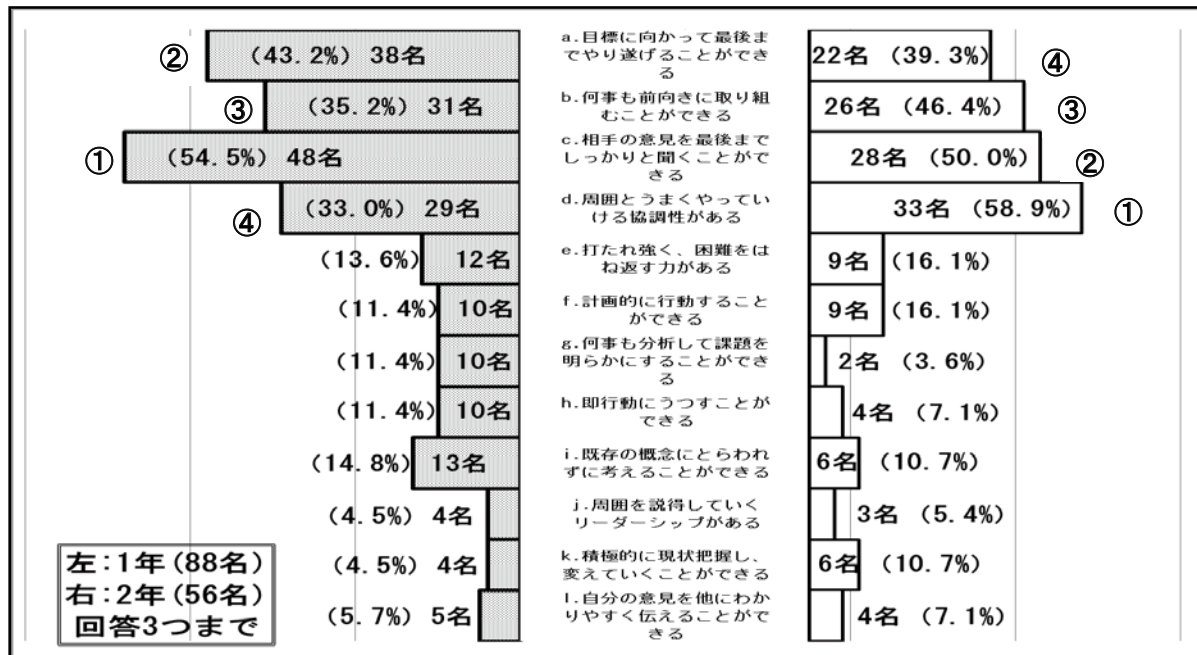
本設問は、一般社団法人日本能率協会（JMA）が、新入社員向け研修参加者を対象に、会社や社会に対し、どのような意識や価値観を持っているかを調査した「JMA2013年度新入社員『会社や社会に対する意識調査』」<sup>1)</sup>（2013年4月発表）の質問項目（選択肢）を参考にしている。

本学教養学科1年生と2年生は、順位に相違はあるものの、「a. 目標に向かって最後までやりとげることができる」「b. 何事も前向きに取り組むことができる」「c. 相手の意見を最後までしっかりと聞くことができる」「d. 周囲とうまくやっていける協調性がある」を上位4項目に選択している。また、1年生では13名（14.8%）、2年生では12名（21.4%）が、上位4項目中の3項目を同時に選択して、自分の強み

として認識している。[図1]

「JMA2013年度新入社員『会社や社会に対する意識調査』」の結果と、上位4項目はまったく同じであり、そこで指摘されているように、本調査結果においても、自ら働きかける項目を「強み」として選択している学生の割合は、1年生、2年生ともに低い。また、協調性、傾聴力、粘り強さ

には自信があるが、行動力、リーダーシップ、説得力（プレゼン能力）の面では自信が持てないという結果が表れており、これは後述の設問においても同様の傾向が見られる。



〔図1〕 学生が考えている自分の強み（長所）（3項目まで選択）

## 2-2. 現在、学生が就職して発揮できると考えている力（3項目まで選択）

本設問及び次設問〔2-3〕は、株式会社マイナビが、新入社員を対象として実施した「2013年マイナビ新入社員意識調査」<sup>2)</sup>（2013年4月発表）の質問項目（選択肢）を参考にしている。

3割以上の学生が選択している項目を挙げると、[H25調査1年]では、「h. 相手の意見を丁寧に聞く力（60.2%）」「k. 社会のルールや人との約束を守る力（55.7%）」「i. 意見の違いや立場の違いを理解する力（38.6%）」が上位3項目であり、3項目を同時に選択している学生は7名（8%）である。

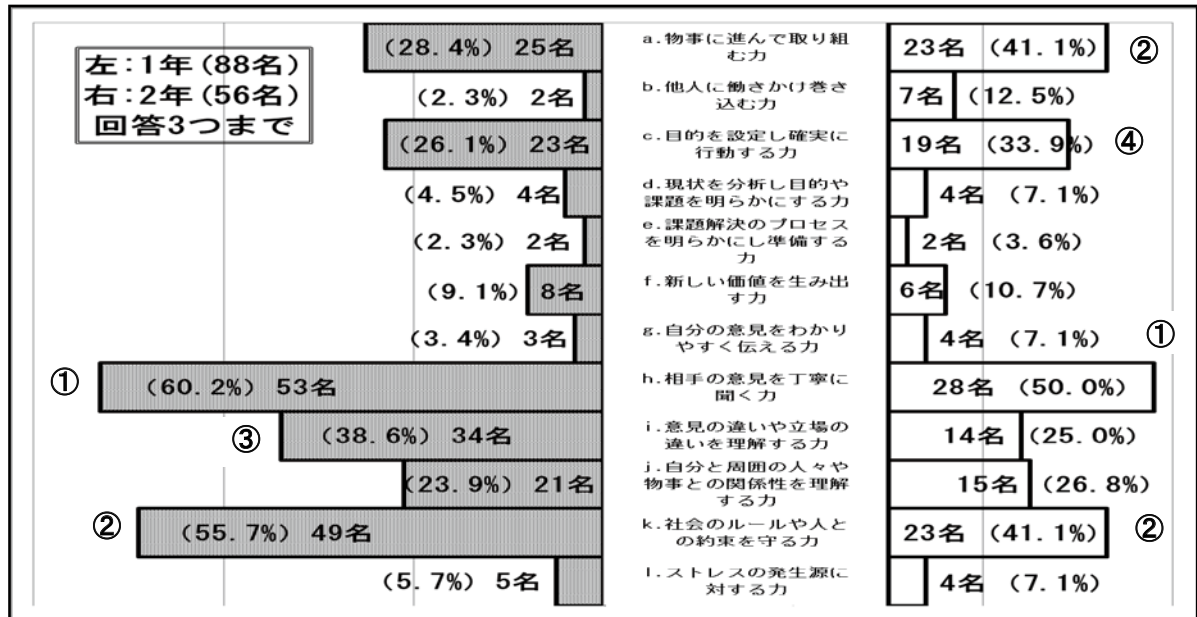
[H25調査2年]では、「h. 相手の意見を丁寧に聞く力（50.0%）」「k. 社会のルールや人との約束を守る力（41.1%）」は1年生と同じであり、「a. 物事に進んで取り組む力（41.1%）」「c. 目的を設定し確実に行動する力（33.9%）」で上位4項目を占め、3割以上の学生が選択している。また、

4項目中3項目を同時に選択している学生は、8名（14.3%）である。[図2]

前〔2-1〕設問「自分の強み」と同様に、傾聴力や確実に行動する力、社会のルールや立場の相違を理解する力などを就職後すぐに発揮できるとしながらも、課題を明らかにする力やプレゼン能力、ストレスに対処する力が不足していることがうかがえる。この点は、次の〔2-3〕設問「これから身につける力」にもやはり同様の結果が表れている。

## 2-3. 学生が、これから身につける必要があると考えている力（3項目まで選択）

[H25調査1年]では、「g. 自分の意見をわかりやすく伝える力（61.4%）」「a. 物事に進んで取り組む力（43.2%）」「c. 目的を設定し確実に行動する力（43.2%）」「b. 他人に働きかけ巻き込む力（30.7%）」が上位4項目であり、3割以上の学生が選択している。また、この4項目中3項目を同時に



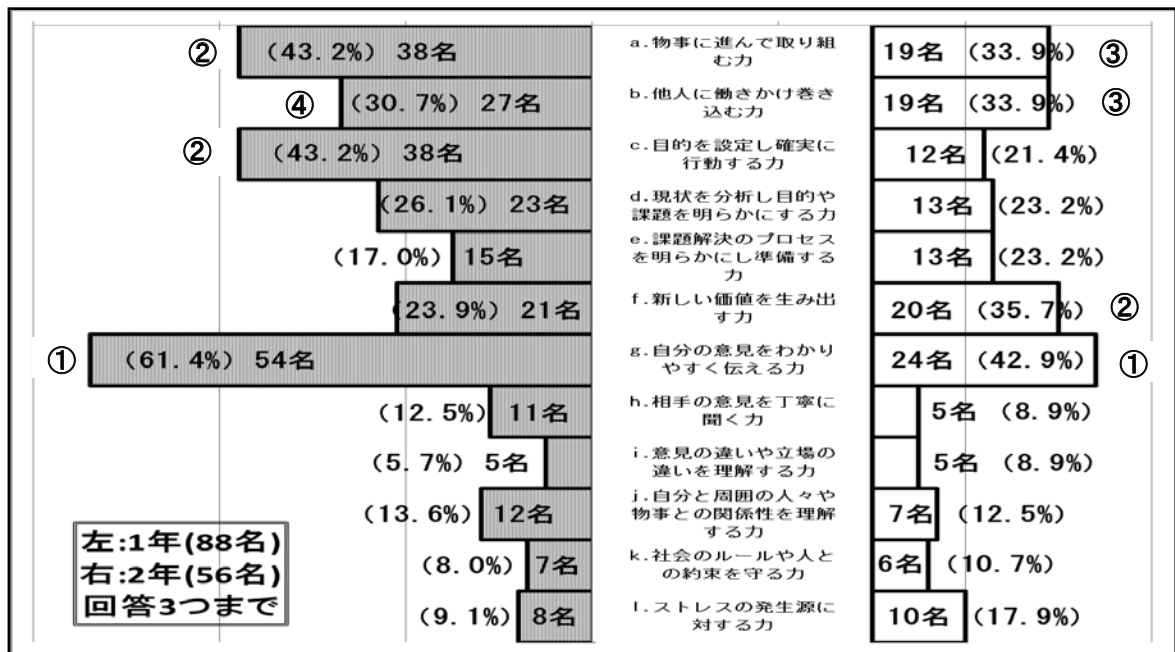
〔図2〕就職して発揮できる力（3項目まで選択）

選択している学生は14名（15.9％）である。

〔H25調査2年〕では、第1位は1年生と同じく「g. 自分の意見をわかりやすく伝える力（42.9%）」であり、「f. 新しい価値を生み出す力（35.7%）」「a. 物事に進んで取り組む力（33.9%）」「b. 他人に働きかけ巻き込む力（33.9%）」で上位4項目を占め、3割以上の学生が選択している。また、こ

の4項目中3項目を同時に選択している学生は5名（8.9％）である。〔図3〕

「2013年マイナビ新入社員意識調査」（2013年4月発表）の結果と比較すると、〔2-2〕設問「発揮できる力」において、2年生では順位に相違はあるが、上位3項目はまったく同じである。1年生においては、「2013年マイナビ新入



〔図3〕これから身につける必要があると考えている力（3項目まで選択）

社員意識調査」で第1位の「a.物事に進んで取り組む力」が第4位となっているが、ほぼ同じ項目が上位を占めている。また、その調査で指摘されているように、本学調査でも、前〔2-1〕設問「強み」と同じく、自分からは進んで行動できるが、周りへの積極的な働きかけには自信がないことがわかる。このことは、〔2-3〕設問「これから身につけたい力」でも同じ傾向を示している。

さらに、1年生、2年生の「身につけている力」と「これから身につけたい力」をそれぞれ詳細に比較してみると、1年生、2年生ともに、多くの学生が現在不足しているか、あるいは苦手として自覚している項目、特に、「積極的に働きかけ、取り組み、行動する力」「他者に発信し、自分の考えを伝える力（プレゼン能力）」を充実させたいという姿勢

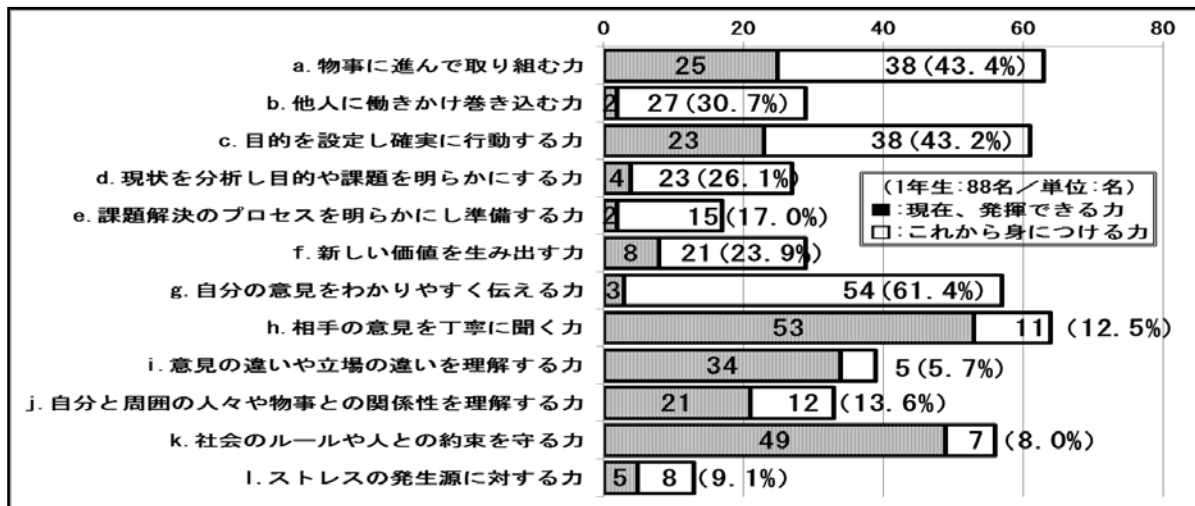
がより鮮明にうかがえる。〔図4・5〕

## 2-4. 現在、学生が身につけていると考えている

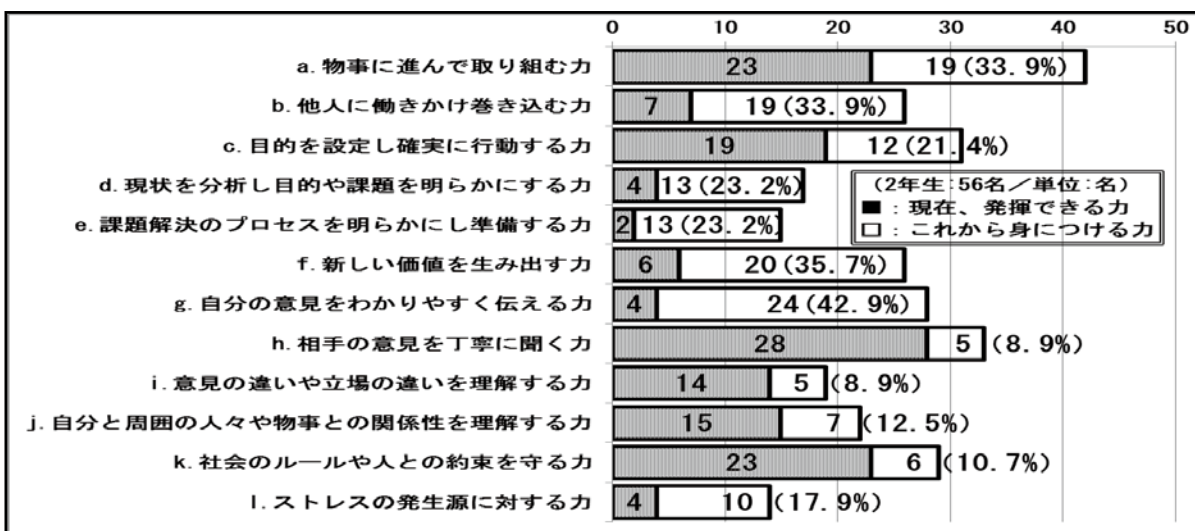
### 資質・能力（5項目まで選択）

現在、学生が身につけていると考えている資質・能力について、「鹿児島県内企業における人材活用の状況と求める人材像」<sup>3)</sup> (2013年2月報告)において調査した「身につけるべき資質・能力」の質問項目の中で、「社会人基礎力」「専門的技能」「その他」の分野から選択して、26項目について尋ねている。〔図6〕

〔H25調査1年〕では、「o.ワープロ操作（36.4%）」「q.インターネット利用（33.0%）」「v.忍耐力（33.0%）」「w.責任感（33.0%）」の4項目を3割以上の学生が選択しており、



〔図4〕 身につけている力とこれから身につける必要があると考えている力との比較（1年生）



〔図5〕 身につけている力とこれから身につける必要があると考えている力との比較（2年生）



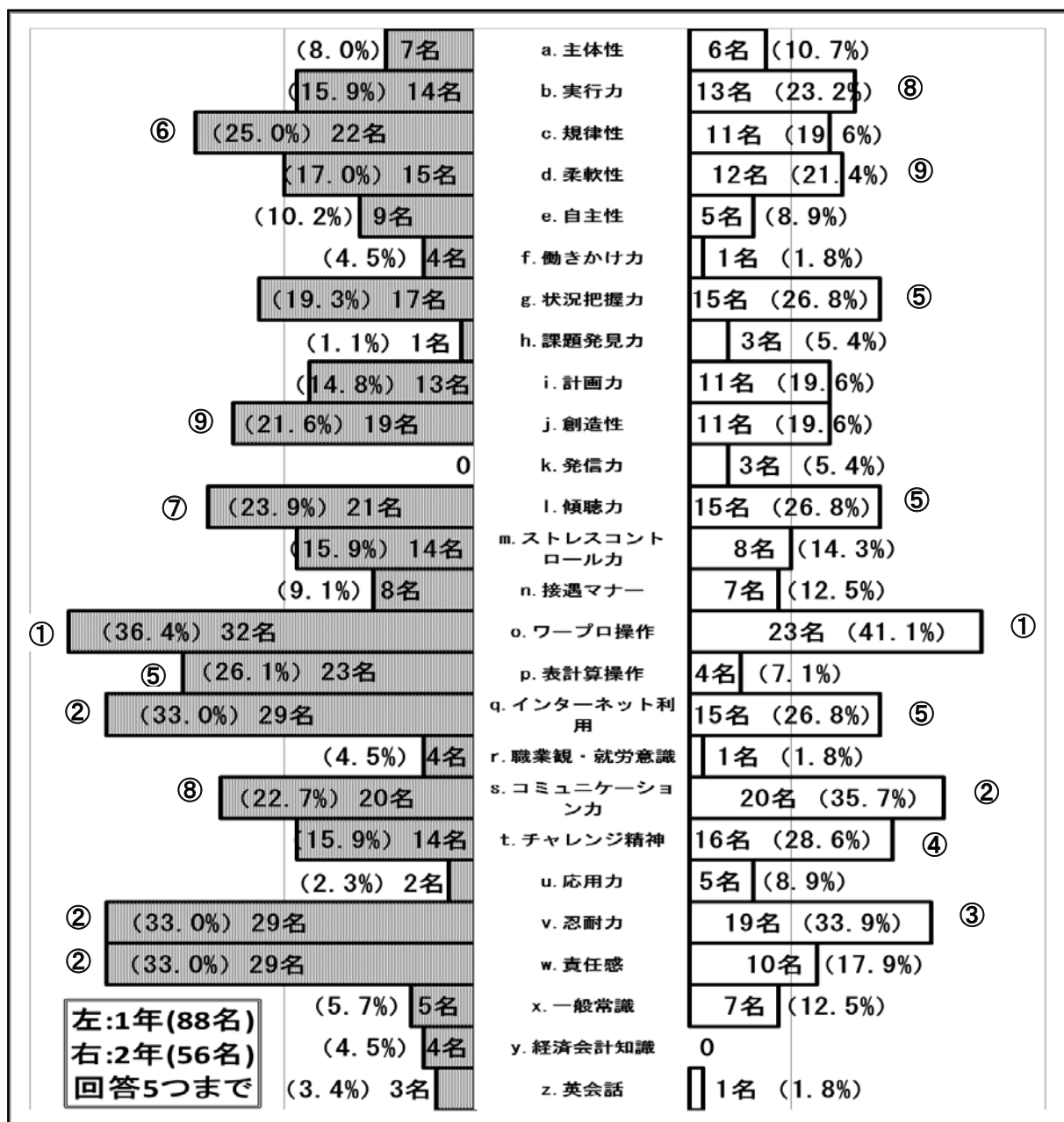
「パソコン」関連項目[o. ワープロ操作 /p. 表計算操作 /q. インターネット利用]の3項目をともに選択している学生は5名(5.7%)と少数である。[v. 忍耐力/w. 責任感]をともに選択している学生は13名(14.8%)であり、同時に実行力や傾聴力、チャレンジ精神を身につけていると答えている。

[H25調査2年]では、1年生と同じく、1位は「o. ワープロ操作(41.1%)」であり、「s. コミュニケーション力(35.7%)」「v. 忍耐力(33.9%)」の3項目を3割以上の学生が選択している。また、「パソコン」関連項目[o. ワープロ

操作 /p. 表計算操作 /q. インターネット利用]の3項目を同時に選択している学生は、1年生と同じく3名(5.4%)と少ない。1年生では「k. 発信力」、2年生では「y. 経済会計知識」を選択している学生は皆無である。

前述のように、パソコン関連スキルを「身につけている」と考える学生は少なく、さらに、1年生24名、2年生30名がパソコン関連項目をまったく選択していないことから、現在でもパソコン操作に自信を持っていない学生が、教養学科にも存在していることがわかる。

1年生、2年生を比較してみると、1年生の方が表計算



〔図6〕身につけている資質・能力（5項目まで選択）

ソフト操作に自信がある学生が多く、また、責任感もあると考えている学生が多い。さらに、1年生、2年生ともに「就労観・就労意識」を身につけている学生はやはり少ないが、1年生の「r. 職業観・就労意識」を選択している学生4名の中で、1名が同時に「d. 柔軟性 / i. 計画力 / m. ストレスコントロール力 / t. チャレンジ精神」を選択しており、2年生1名が、同時に「c. 規律性 / i. 計画力 / j. 創造性 / x. 一般常識」を選択している。このように、職業観・就労意識を持っていると考えている学生が、実際には、職業や仕事、働くことや必要な資質・能力をどのように考えているかをさらに調査していくことで、学生の職業観・就労意識を高める方法を今後とも探っていきたい。

## 2-5. 学生がこれから身につけたいと考えている

### 資質・能力（5項目まで選択）

前〔2-4〕設問の項目について、これから身につけたいと考えている資質・能力の項目を尋ねている。〔H25調査1年〕では、「s. コミュニケーション力（43.2%）」「b. 実行力（40.9%）」「x. 一般常識（37.5%）」「a. 主体性（35.2%）」「n. 接遇マナー（35.2%）」の5項目を3割以上の学生が選択しているが、この5項目すべてを選択し、身につけていないと考えている学生が1名いる。

〔H25調査2年〕では、1年生と同じく、1位は「s. コミュニケーション力（41.1%）」であり、「a. 主体性（39.3%）」「b. 実行力（37.5%）」「j. 創造性（32.1%）」の4項目を3割以上の学生が選択している。「l. 傾聴力」を選択した2年生はいない。

すべて同じ項目（5項目以内）を選択している学生は、1年生4名、2年生では0名であり、学生が身につけたいと考えている資質・能力は多岐にわたっていることがわかる。〔図7〕

1年生、2年生が「身につけている資質・能力」と「身につけたい資質・能力」をさらに詳細に比較してみると、変化がわかる。1年生では、身につけていると選択した学生が皆無であった「k. 発信力」は5名（5.7%）、1名であった「h. 課題発見力」は8名（9.1%）、4名であった「r. 職業観・就労意識」は4名（4.5%）と、微増あるいは同数である。一方、やはり10名以下であった「a. 主体性」「e. 自主性」「f. 働きかけ力」「n. 接遇マナー」「x. 一般常識」「z. 英会話」の比率は、1年生・2年生ともに高くなっており、これは「鹿児島県内企業における人材活用の状況と求める人材像」調査結果と同様である。

2年生では、身につけていると選択した学生が皆無であった「y. 経済会計知識」は6名（10.7%）、1名であった

「i. 英会話」は9名（16.1%）であるが、同じく1名であった「r. 就労観・就労意識」を選択している学生は1名（1.8%）のみで、1年生同様に僅かである。前掲の「鹿児島県内企業における人材活用の状況と求める人材像」調査時、1年生であった平成25年度2年生は、当時、企業が考えている「学生が身につけるべき資質・能力」として、「職業観の育成」を約5割の学生が選択していたが、今回の本調査では異なる結果が出ている。前〔2-4〕設問「これから身につけたい資質・能力」でも述べたように、学生が実際に考えている「職業や仕事、働くことについて」の調査・分析を進めていくことが、ここでも必要だと考えられる。

〔図8・9〕

前掲「鹿児島県内企業における人材活用の状況と求める人材像」における調査（82事業所 / H24年度1年生59名 / H24年度2年生45名）において、企業及び在学生が身につけるべきだと考えている資質・能力として、「社会人基礎力」分野では、企業側が「実行力（52.5%）」「自主性（51.3%）」「主体性（45.0%）」「柔軟性（43.8%）」「規律性（42.5%）」の順に、H24年度1年生が「主体性（94.9%）」「実行力（91.5%）」「創造性（力）（74.6%）」、H24年度2年生が「実行力（77.8%）」「傾聴力（77.1%）」「主体性（66.7%）」「柔軟性（62.2%）」の順に選択している。

「専門的技能」分野では、企業側が「接遇マナー（82.3%）」「表計算ソフト利用（67.1%）」「ワープロ操作（55.7%）」の順に、H24年度1年生・2年生は、ともに「接遇マナー（1年：89.8% / 2年：93.3%）」「ワープロ操作（1年：83.1% / 2年：86.7%）」「表計算ソフト利用（1年：54.2% / 2年：82.2%）」「簿記会計（1年：50.9% / 2年：51.1%）」の順に選択しており、企業の求める技能と一致した結果を示している。

「その他」の分野では、企業側が「コミュニケーション能力（70.5%）」「細やかな気配りや思いやり（53.8%）」「身だしなみや言葉遣い（47.4%）」「人間性（43.6%）」の順に、H24年度1年生が、「コミュニケーション能力（91.6%）」「職業観の育成（49.2%）」「チャレンジ精神（47.5%）」「人間性（47.5%）」「身だしなみや言葉遣い（47.5%）」、H24年度2年生が、「コミュニケーション能力（88.9%）」「人間性（62.2%）」「細やかな気配りや思いやり（57.8%）」「チャレンジ精神（55.6%）」「身だしなみや言葉遣い（51.1%）」の順で選択しており、平成24年度の本学教養学科学生の多くが、企業から求められる人物像を理解していたことがわかる。

今回の調査では、前回の調査時よりも選択肢を少なくしているため、一概に比較することは難しいが、H24年度に

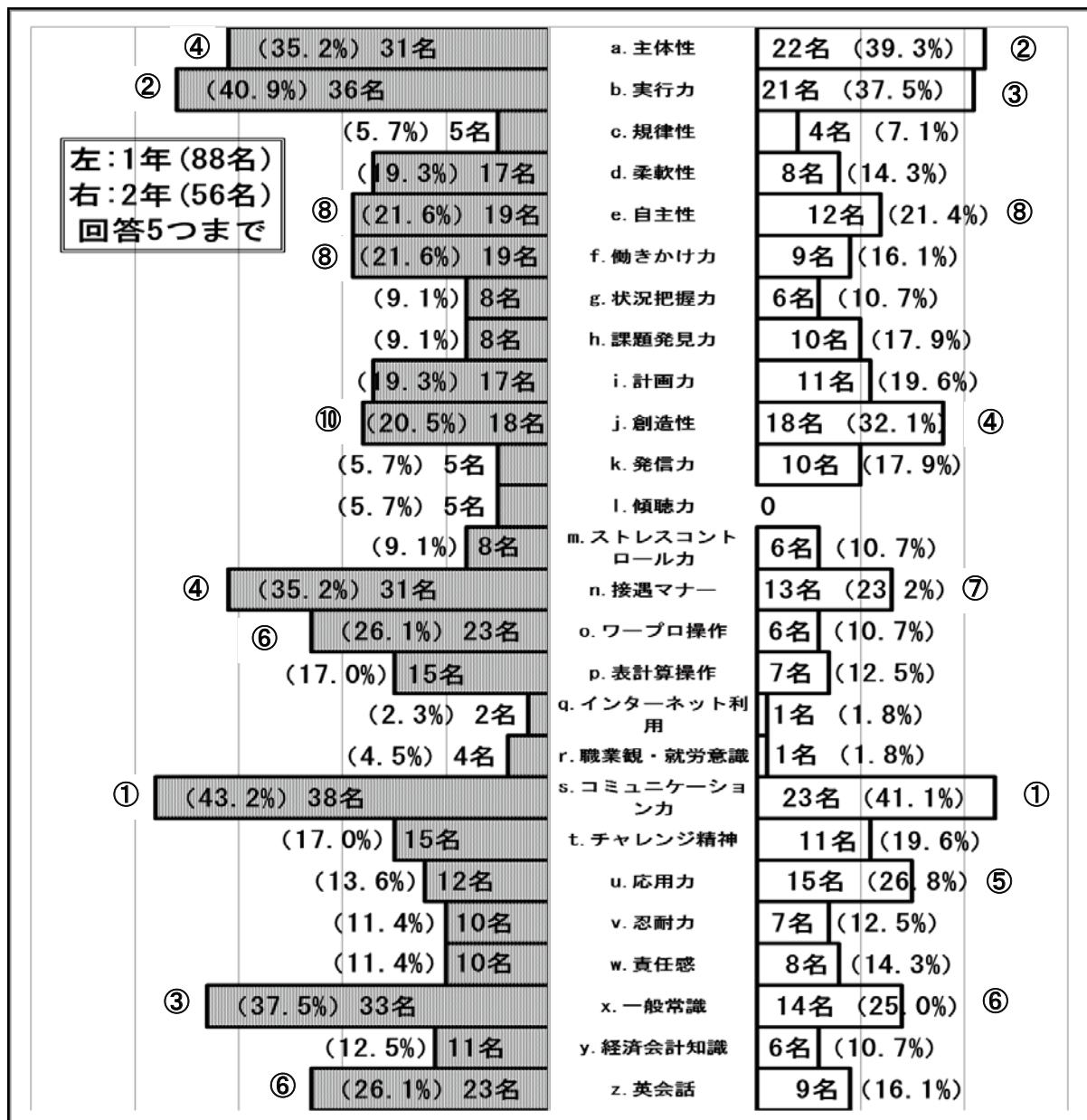
1年生であったH25年度2年生は、身につけるべき資質・能力として考え、その必要性を認識していた「主体性」「実行力」「創造性」「接遇マナー」「表計算ソフト利用」等について、身につけたと自信をもって言える学生は多くない。また、前回約9割の54名の学生が「コミュニケーション能力」を必要と答えていたが、現在身につけていると答えた学生は、20名（35.7%）にとどまっており、こうした力をいかに身につけさせていくかが今後の課題である。

「ストレスコントロール力」を身につけていると答えている学生が、1年生14名（15.9%）2年生8名（14.3%）、「傾

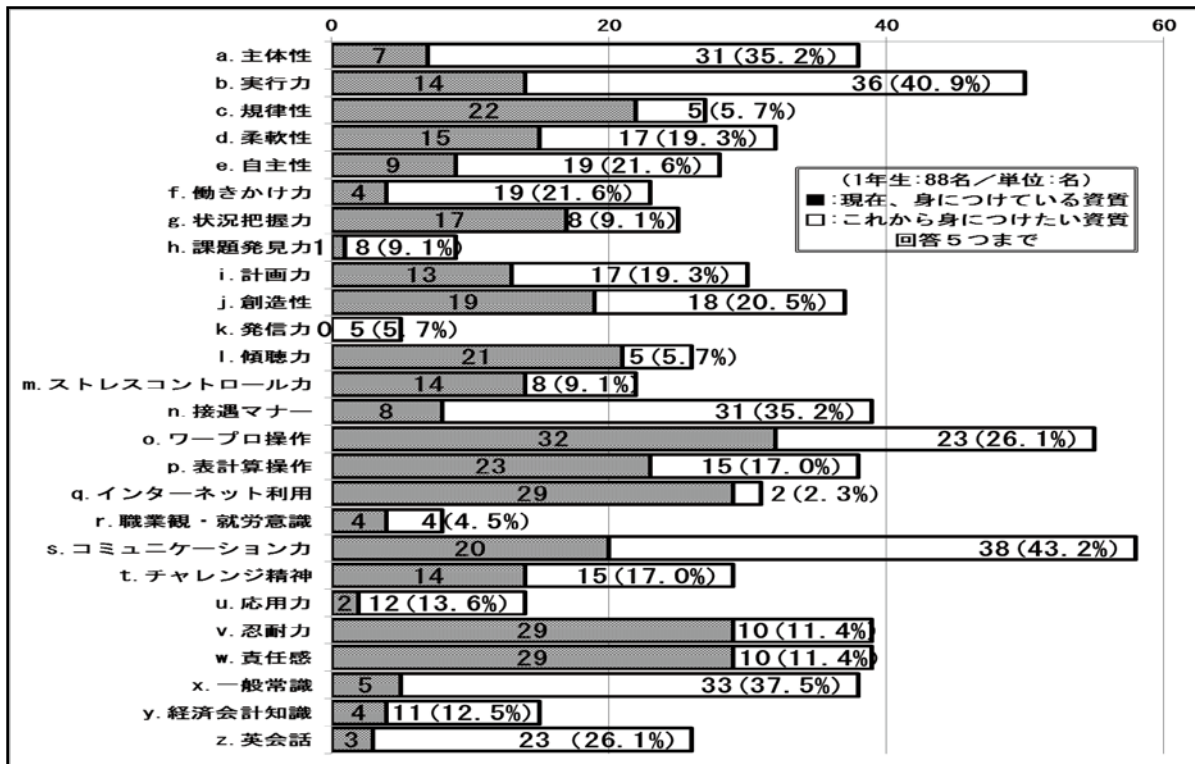
聴力」を身につけていると答えている学生が、1年生21名（23.9%）2年生15名（26.8%）、また「忍耐力」があると答えている学生が、1年生29名（33.0%）2年生19名（33.9%）いること、さらに1年生において、「責任感」があると答えている学生が29名（33%）いることは、今回の特徴と言える。今後の学生の変化・動向を見極めていきたい。

## 2-6. 学生が仕事（就職先）を選択する上で重要視する項目（3項目まで選択）

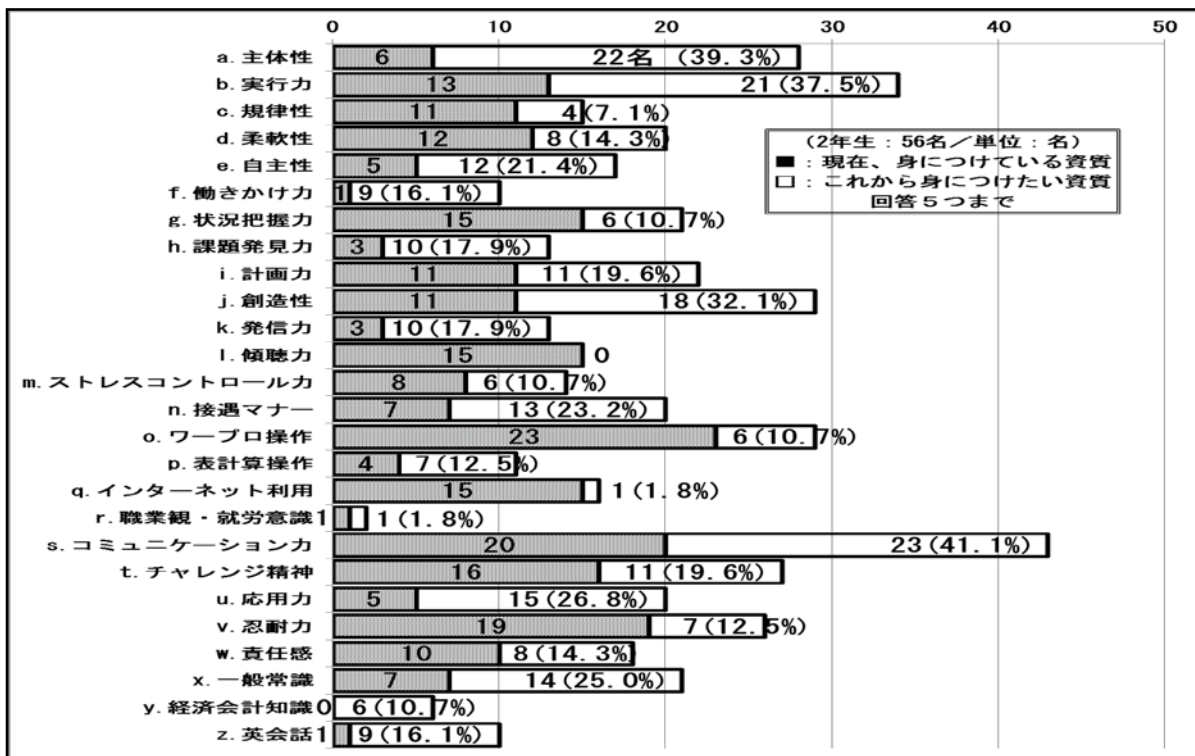
仕事（就職先）を選択する上で重要視する項目について、



〔図7〕これから身につけたい資質・能力（5項目まで選択）



〔図8〕 身につけている資質・能力と身につけたい資質・能力との比較（1年生）



〔図9〕 身につけている資質・能力と身につけたい資質・能力との比較（2年生）



[H25調査1年]では、「a.業種・事業内容（69.3%）」「f.休日・勤務時間（51.1%）」「b.雰囲気・イメージ（47.7%）」「h.給与・ボーナス（40.9%）」「d.会社の安定性（38.6%）」が上位5項目であり、その中の3項目を同時に選択している学生は39名（44.3%）に上り、業務内容や勤務条件が上位を占めている。

[H25調査2年]では、上位5項目は1年生とまったく同じであり、上位3項目を同時に選択している学生は12名（21.4%）である。

1年生では「g.親や学校が推薦する会社・企業」、2年生では「m.就職できるところであればどこでもよい」を選択している学生はいない。また、「m.就職できるところであればどこでもよい」を選択している1年生3名中2名は、それぞれ同時に「a.業種・事業内容／d.会社の安定性」「b.雰囲気・イメージ／f.休日・勤務時間」を選択している。さらに、2年生でも「g.親や学校が推薦する会社・企業」を選択している2名は、同時に「a.業種・事業内容／b.雰囲気・イメージ」「b.雰囲気・イメージ／f.休日・勤務時間」をそれぞれ選択しており、安定志向が見られる。[図10]

調査1年]では、「d.自分の能力や個性を活かせ、自分に向いている仕事ができる（33.0%）」「a.会社の雰囲気が自分に合いそうである（28.4%）」「b.自分を成長できる環境がある（11.4%）」が上位3項目であり、「i.休日が多く、しっかりとれる（8.0%）」がそれに続いている。

[H25調査2年]では、1年生と同じく、1位は「d.自分の能力や個性を活かせ、自分に向いている仕事ができる（26.8%）」であり、「b.自分を成長できる環境がある（25.0%）」「a.会社の雰囲気が自分に合いそうである（16.1%）」が続き、「i.休日が多く、しっかりとれる（10.7%）」「h.福利厚生がよい（8.9%）」を選択している学生は、1年生よりも若干多い。

複数回答である前〔2－6〕設問「重要視する項目」と比較すると、単一回答である本設問では、1年生、2年生ともに、[図10]で高い割合を占めていた「休日・勤務時間」「給与・ボーナス」は減少し、「福利厚生」の割合も低くなっているが、自分のプライベートを優先させたいと考える学生も、1年生では2名、2年生では1名いる。[図11・12]

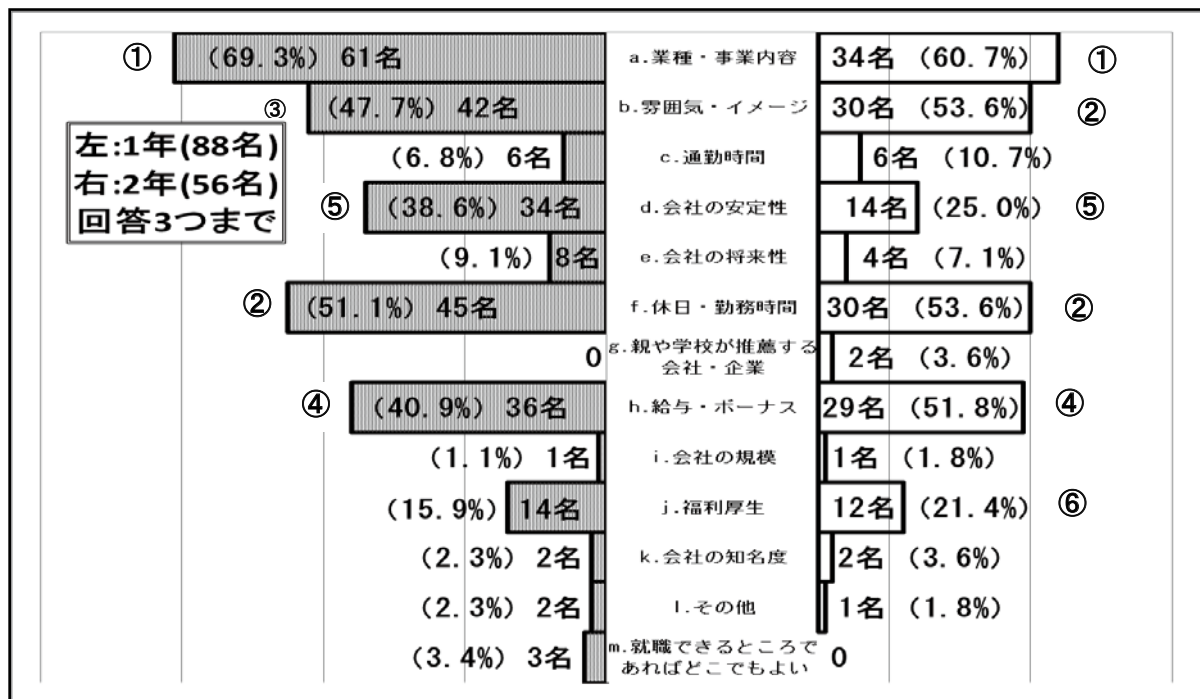
これについては、次の〔2－8：学生の働く目的〕で考察を加えたい。

## 2－7. 学生が仕事（就職先）を選択する上での具体的な理由（1項目選択）

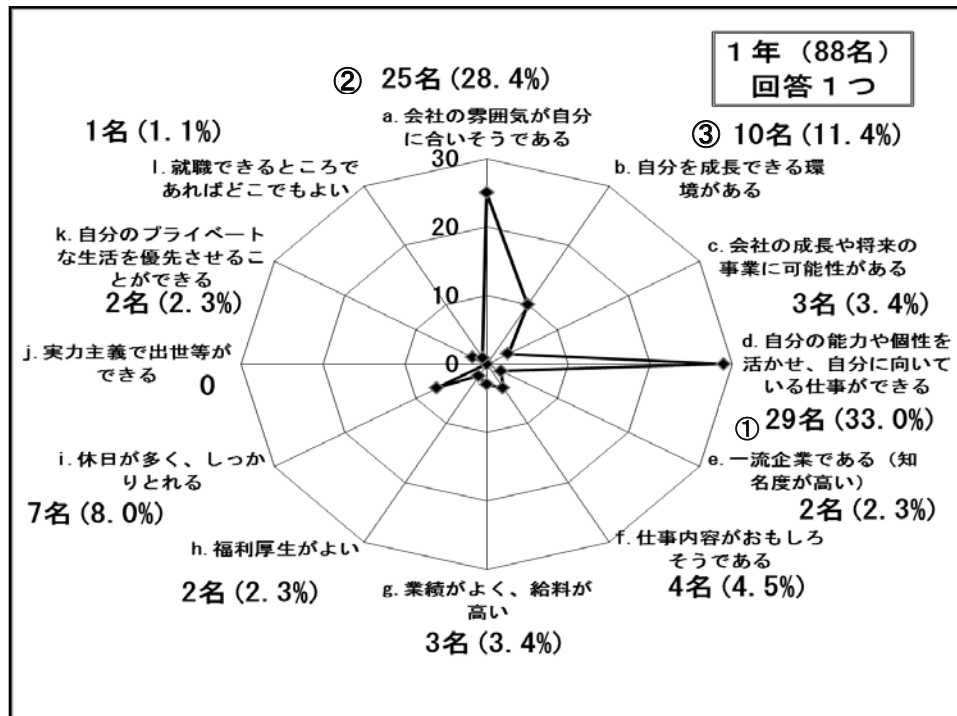
仕事（就職先）選択の上での具体的な理由について、[H25

## 2－8. 学生の働く目的（2項目まで選択）

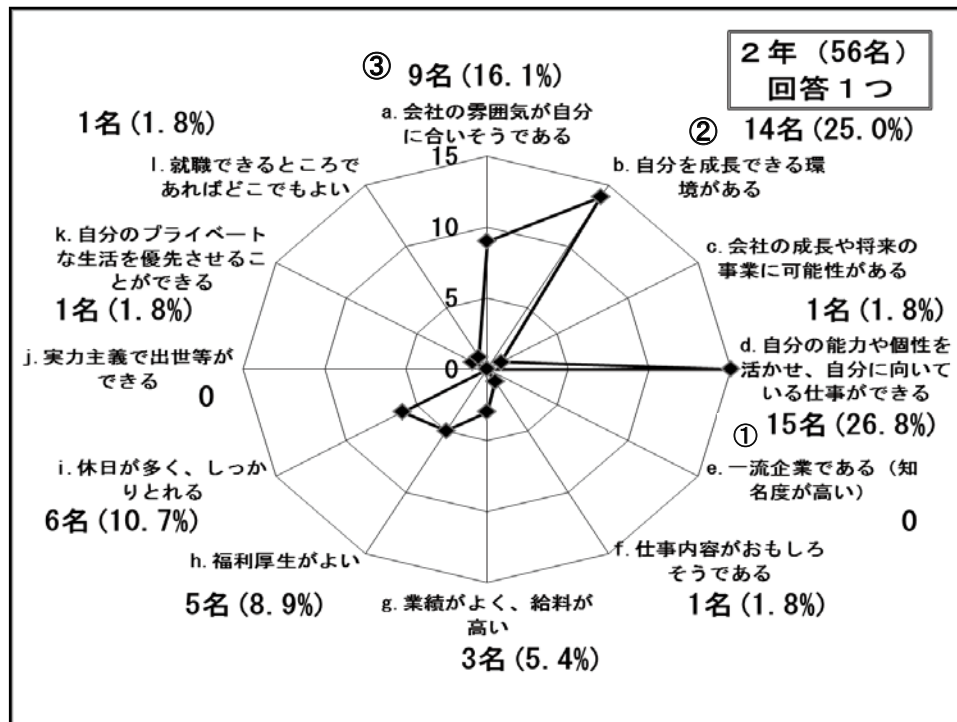
「働く目的」についての設問では、[H25調査1年]では、半数以上の学生が「a.経済的に自立ができ豊かになりたい」



〔図10〕 仕事（就職先）選択の上で重要視する項目（3項目まで選択）



〔図11〕 仕事（就職先）選択の上での具体的な理由（1年生）（1項目選択）



〔図12〕 仕事（就職先）選択の上での具体的な理由（2年生）（1項目選択）

を選択しており、以下の3項目「g. 自分自身を成長させたい」「b. 社会に役立ち、貢献したい」「h. 社会人が仕事をすることは当然である」を大きく引き離している。

「a. 経済的に自立ができ豊かになりたい－h. 社会人が仕事をすることは当然である」を同時に選択している学生が14名 (16%)、「a. 経済的に自立ができ豊かになりたい－g. 自

分自身を成長させたい」を選択している学生が11名（12.5%）である。また、「a. 経済的に自立ができ豊かになりたい」「g. 自分自身を成長させたい」「h. 社会人が仕事をすることは当然である」のみを選択している学生がそれぞれ1名である。

〔H25調査2年〕では、上位3項目は1年生とまったく同じであるが、「d. 技術・スキルを身につけたい」は、1年生よりも高い割合を示している。

〔a. 経済的に自立ができ豊かになりたい－d. 技術・スキルを身につけたい〕〔a. 経済的に自立ができ豊かになりたい－h. 社会人が仕事をすることは当然である〕を同時に選択している学生がそれぞれ8名（14.3%）、〔a. 経済的に自立ができ豊かになりたい－g. 自分自身を成長させたい〕を選択している学生が7名（12.5%）、〔b. 社会に役立ち、貢献したい－g. 自分自身を成長させたい〕を選択している学生が6名（10.7%）である。また、「a. 経済的に自立ができ豊かになりたい」「c. 自分の能力をいかしたい」「f. 社会的に認められる地位につきたい」のみを選択している学生がそれぞれ1名である。

経済的自立による生活の安定を望む学生が多い一方、1年生14名（15.9%）、2年生7名（12.5%）が、自分の持つ能力をいかしたいと考え、また、1年生14名（15.9%）、2年生5名（8.9%）が仕事を生きがいにしたいと考えており、さらに、1年生の22名（25.0%）、2年生10名（17.9%）の学生が、卒業後、社会人となり仕事をすることが当然と考えていることがわかる。〔図13〕

内容が関連している前〔2－7〕設問「仕事（就職先）選択の上での具体的な理由」〔図11・12〕とクロスしてみると、〔具体的理由：d. 自分の能力や個性を活かせ、自分に向いている仕事ができる〕を選択している学生の中で、〔働

く目的：c. 自分の持つ能力をいかしたい〕を選択している学生は、1年生では8名、2年生では3名であり、また、〔働く目的：d. 技術・スキルを身につけたい〕を併せて選択している2年生が1名いる。さらに、〔働く目的：b. 社会に役立ち、貢献したい〕を選択している学生は、1年生では10名、2年生では3名である。

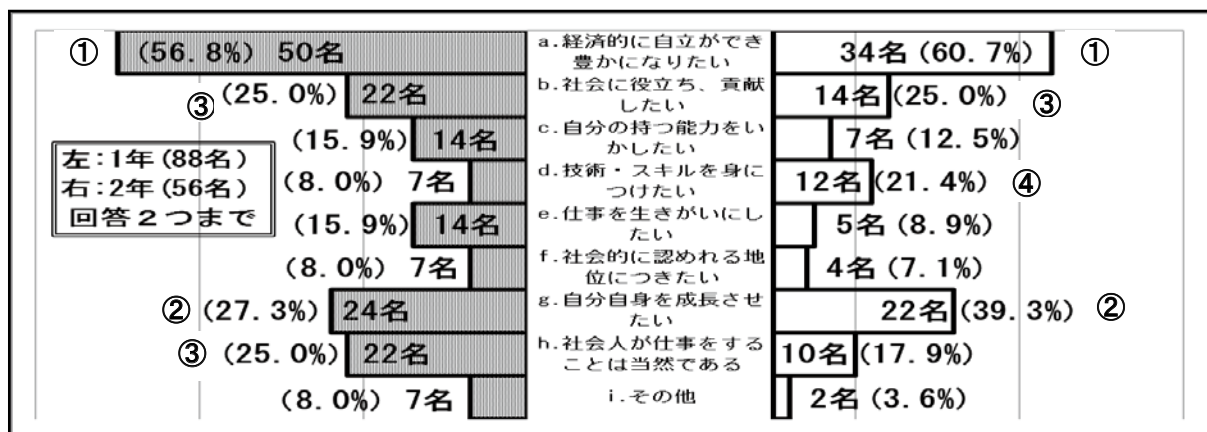
また、〔具体的理由：b. 自分を成長できる環境がある〕を選択している学生のうち、〔働く目的：g. 自分自身を成長させたい〕を選択している学生は、1年生では3名、2年生では7名であり、〔働く目的：b. 社会に役立ち、貢献したい〕を選択している学生は、1年生では5名、2年生では5名である。

両方の設問で、前述のように、同じ内容の項目を選択している学生は、「能力を活かす」「成長したい」という気持ちが強く、その上にさらに、「社会に役立ち、貢献したい」という学生は、「働く目的」意識をより明確に持っている学生と言えるであろう。

〔具体的理由：l. 就職できるところであればどこでもよい〕を選択している学生は、1年生が〔働く目的：i. その他〕、2年生が〔働く目的：a. 経済的自立ができ豊かになりたい/c. 自分の持つ能力をいかしたい〕を選択している。

前〔2－7〕設問「仕事（就職先）選択の上での具体的な理由」〔図11・12〕では、単一回答でもあるため、1年生、2年生ともに、「j. 実力主義で出世等ができる」を選択した学生は皆無であったが、〔2－8〕設問「働く目的」〔図13〕では、1年生7名（8.0%）、2年生4名（7.1%）が「f. 社会的に認められる地位につきたい」を選択している。

これについて、公益社団法人経済同友会「『意志決定ボード』の真のダイバーシティ実現に向けて～女性管理職・役員の登用・活用状況のアンケート調査結果～」<sup>4)</sup>において、



〔図13〕働く目的（2項目まで選択）

女性の登用・活用に関して、調査企業の約4割が「経営指針や経営計画」にその登用・活用を明示しており、また約3割が今後対応を計画していることが報告されている。

また、一般社団法人日本経済団体連合会「女性活躍支援・推進等に関する調査結果、追加調査結果」<sup>5)</sup>においても、調査企業の約9割で、女性活躍支援や推進の取り組みを実施していることや管理職の状況についても報告されている。

さらに、毎年実施されている公益財団法人日本生産性本部「コア人材としての女性社員育成に関する調査」<sup>6)</sup>においても、女性社員の活躍を推進する上での課題や女性活躍推進の取り組みなどの調査結果が報告されており、女性社員の登用については検討が進められ、着実に進展していることがうかがえる。

次に、「若者の就業（就職）観」について、外部機関による調査結果を併せて示したい。

前掲「2013年マイナビ新入社員意識調査」の中で、「社会人生活の中で期待するもの（複数回答）」について尋ねているが、「自分が成長できる」が回答者の約7割を占め、第1位であり、他を大きく引き離している。また、「収入が得られる」「新しいことに貢献できる」「社会や会社に貢献できる」をそれぞれ約4割が選択している。

株式会社マイナビ「2014年卒マイナビ大学生就職意識調査」<sup>7)</sup>において、「就職観」に関する「文系女子（3,340名）」では、「楽しく働きたい（37.0%）」「個人の生活と仕事を両立させたい（22.8%）」「人のためになる仕事をしたい（17.3%）」「自分の夢のために働きたい（10.3%）」「プライドをもてる仕事をしたい（6.3%）」「社会に貢献したい（4.6%）」という結果である。僅か（0.3%）ではあるが、「出世したい」と考えている学生もあり、自己実現を目指す学生が存在していることは確かである。

厚生労働省「平成25年版厚生労働白書―若者の意識を探る」<sup>8)</sup>においても、公益財団法人日本生産性本部「働くことの意識調査」<sup>9)</sup>結果等により、「若者の意識」について、『「自分の能力をためす生き方をしたい」とする者の割合は、－（中略）－、長期的に低下傾向を示す一方、[社会のために役に立ちたい]とする若者の割合は、2000年以降上昇傾向にあり、仕事を通じ社会に貢献していきたいと考える若者の増加として注目される。』と記述している。

また、「女性のライフステージに応じた就業支援」について、独立行政法人労働政策研究・研修機構（JILPT）「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査」<sup>10)</sup>（2013年）結果等により、『女性管理職は、男性管理職に比べ、女性社員の育成について積極的な行動をとっているとの調査結果も

あり、女性管理職の誕生が、女性社員のキャリア形成へのモチベーションを高め、企業が活性化するという好循環が生まれることが期待される。』と記述されており、女性社員の活用に繋がるものである。

本学同様に、地方の調査である、熊本商工会議所「平成25年度新入社員意識調査結果報告書」<sup>11)</sup>（平成25年5月）では、就職先を選ぶ際に重要視した項目（重複回答）について、女性（218名）の回答では、「業種・事業内容（59.6%）」「勤務地（46.8%）」「安定性（42.2%）」「企業規模・イメージ（28.4%）」「将来性（28.0%）」「休日・勤務時間（23.4%）」「家族の意見（21.1%）」「給与・ボーナス（20.2%）」の順であり、本学調査では少数であった「家族の意見」が2割に上っている。

また、「就職するにあたってもっと身につけなければならないもの」では、「積極性（58.3%）」「責任感（52.8%）」「専門知識・技術（46.3%）」「一般的な知識・教養（40.8%）」「社交性（33.0%）」「忍耐力（32.1%）」であるが、本学調査の選択肢にはなかった「社交性」を3割が選択している。

さらに、「会社における自分の将来」の回答では、男性同様に「営業成績などの実力で認められたい（50.0%）」「専門的知識で認められたい（43.6%）」であるが、「経営に参加したい（16.1%）」の回答も見られ、やはり、地方においても意欲的な女性が存在している。

前掲の「鹿児島県内企業における人材活用の状況と求める人材像」において、「女子社員の活用・現状」の項目で、女性社員を「補助的分野に配置」する傾向は年々減少し、「個人の資質・能力」に応じた配置に変化しており、『女性が自分の能力を活かして多様な働き方を実現できる反面、女性社員に対しても、高い能力や資質が求められてきていることに繋がっている』と報告したが、前述のように、仕事や就職に対して、「自分の成長」や「自分の能力や個性の活用」を望み、さらに「社会に役立ち・貢献したい」と望む学生が増えてくることにより、活躍できる場が増え、認められる地位を得ることも、学生の能力・努力により可能になっていくと考えられる。

内閣府「平成24年版子ども・若者白書」<sup>12)</sup>によると、『現在の若者の仕事観については、仕事を、収入を得て、自分の生活を支えるためのものとしてとらえ、安定して長く続けられるものがよいという堅実な見方をする傾向があるといえます。またその一方で、－（中略）－、仕事にいわゆる自己実現を求める者も同程度に多いといえます。』にも示されているが、他の外部機関調査同様に、今回の本学調査においても、安定志向ではありながらも、自己実現、高度な



目的・目標を目指して実践していく学生の存在が、少数ではあるが確認できており、社会動向を鑑みると、今後増えることが予想される。

## 2-9. 職業観や就職に対する意識の変化（1項目選択）

「仕事や就職に対する意識や考えの変化」について、1年生には「短大入学後の変化」を、2年生には「1年時との比較」をそれぞれ尋ねている。

〔H25調査1年〕では、入学後、就職や仕事に対する意識が、「b. 少し変わった（55.7%）」「c. あまり変わらない（27.3%）」「a. 大変変わった（12.5%）」の順であり、就職や仕事に対する意識がまったく変わらない学生も3名いる。

〔H25調査2年〕では、1年生とは異なり、就職や仕事に対する意識が1年生の時よりも、「a. 大変変わった（50%）」「b. 少し変わった（39.3%）」「あまり変わらない（7.1%）」の順であり、学生の多くが、就職や仕事に対する意識を大きく変化させている。〔図14〕

前述の〔2-7〕設問「仕事（就職先）選択の上での具体的な理由」〔図11・12〕とのクロス集計では、「a. 大変変わった」を選択している学生の中で、〔具体的理由：b. 自分を成長できる環境がある〕を選択している学生は、1年生3名、2年生6名であり、〔具体的理由：d. 自分の能力や個性を活かせ、自分に向いている仕事ができる〕を選択している学生は、1年生3名、2年生10名である。

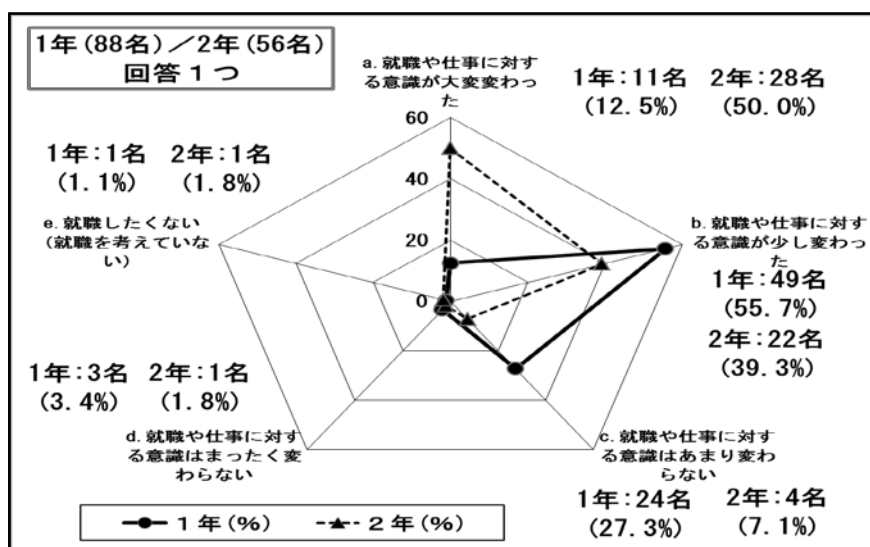
「b. 少し変わった」を選択している学生の中で、〔具体的理由：b. 自分を成長できる環境がある〕を選択した学生は、1年生5名、2年生6名であり、〔具体的理由：d. 自分の能

力や個性を活かせ、自分に向いている仕事ができる〕を選択している学生は、1年生17名、2年生4名である。また、〔具体的理由：a. 会社の雰囲気が自分に合いそうである〕を選択している学生が、1年生では12名いる。

「c. あまり変わらない」を選択している学生の中で、〔具体的理由：b. 自分を成長できる環境がある〕を選択した学生は、1年生2名、2年生1名であり、〔具体的理由：d. 自分の能力や個性を活かせ、自分に向いている仕事ができる〕を選択している学生は、1年生8名、2年生1名である。また、〔具体的理由：a. 会社の雰囲気が自分に合いそうである〕を選択している学生が、1年生では9名いる。

さらに、前述の〔2-8〕設問「働く目的」〔図13〕とのクロス集計では、「a. 大変変わった」を選択している学生の中で、〔働く目的：c. 自分の持つ能力をいかしたい〕を選択している学生は、1年生2名、2年生4名であり、〔働く目的：g. 自分自身を成長させたい〕を選択している学生は、1年生4名、2年生11名である。また、〔働く目的：d. 技術・スキルを身につけたい〕を選択している学生は、1年生1名、2年生5名であり、〔働く目的：b. 社会に役立ち、貢献したい〕を選択している学生は、1年生3名、2年生7名である。

「b. 少し変わった」を選択している学生の中で、〔働く目的：c. 自分の持つ能力をいかしたい〕を選択している学生は、1年生11名、2年生2名であり、〔働く目的：g. 自分自身を成長させたい〕を選択している学生は、1年生16名、2年生11名である。また、〔働く目的：d. 技術・スキルを身につけたい〕を選択している学生は、1年生3名、2年生



〔図14〕 仕事や就職についての意識・考えの変化（1項目選択）

4名であり、[働く目的：b.社会に役立ち、貢献したい]を選択している学生は、1年生13名、2年生7名である。

「c.あまり変わらない」を選択している学生の中で、[働く目的：c.自分の持つ能力をいかしたい]を選択している学生は、1年生は0名、2年生1名であり、[働く目的：g.自分自身を成長させたい]を選択している学生は、1年生4名、2年生は0名である。また、[働く目的：d.技術・スキルを身につけたい]を選択している学生は、1年生3名、2年生2名であり、[働く目的：b.社会に役立ち、貢献したい]を選択している学生は、1年生6名、2年生は0名である。[表1]

今回の調査で得られた結果のみで判断することは難しいが、仕事や就職に対する意識や考え方が変化した学生においては、前述の「仕事や就職先を選択する上での理由」や「働く目的」の変化に起因していることが考えられる。今後は、入学直後の学生に対しても、「仕事や就職に対する意識や考え」を調査し、その変化を的確に捉えることが学生の目的や意識を明確化することに繋がり、さらに自分に一番

適した職業選択へと繋がっていくことが予想できる。

アンケートの最後では、就職について考えていることや就職に対する意識の変化を自由記述で尋ねている。1年生では、将来の夢がはっきりと決まっていない学生も多く、卒業までに内定が得られるのか、自分に本当に適した仕事があるのか、それを見つけるためにはどのように行動すればよいのか、といった不安を抱えている学生も多い。前

[2-9]設問において、「就職をしたくない(就職を考えていない)」を選択した学生も、そうした不安を持つ学生の一人であった。一方では、入学後に、積み重ねの努力や基礎知識の必要性を痛感して、さらに努力していきたいと考えている1年生も多くいる。

2年生では実際の就職活動を行って振り返りや反省をした後、一層不安を感じてしまう学生と、自分の苦手な点に気づき、これを克服するために努力したいとする学生に分かれている。

就職するために、あるいは社会人になるために、必要なものとして理解できている資質・能力について、残念ながら

[表1]「2-7：仕事(就職先)選択の具体的理由及び2-8：働く目的」と「2-9：意識の変化」(クロス集計)

[2-7：仕事(就職先)選択理由] × [2-9：就職・仕事への意識の変化]	a. 大変変わった		b. 少し変わった		c. あまり変わらない		d. まったく変わらない		e. 就職したくない(考えていない)	
	1年	2年	1年	2年	1年	2年	1年	2年	1年	2年
a. 会社の雰囲気が自分に合いそうである	2	5	12	3	9	1	1	0	1	0
b. 自分を成長できる環境がある	3	6	5	6	2	1	0	0	0	1
c. 会社の成長や将来の事業に可能性がある	1	0	2	1	0	0	0	0	0	0
d. 自分の能力や個性を活かせ、自分に向いている仕事ができる	3	10	17	4	8	1	1	0	0	0
e. 一流企業である(知名度が高い)	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0
f. 仕事内容がおもしろい	0	0	3	1	1	0	0	0	0	0
g. 業績がよく、給料が高い	0	3	2	0	0	0	1	0	0	0
h. 福利厚生がよい	1	2	1	3	0	0	0	0	0	0
i. 休日が多く、しっかりとれる	0	2	4	3	3	0	0	1	0	0
j. 実力主義で出世等ができる	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
k. 自分のプライベートな生活を優先させることができる	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0
l. 就職できるところであればどこでもよい	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0
[2-8：働く目的](2つ選択) × [2-9：就職・仕事への意識の変化]	a. 大変変わった		b. 少し変わった		c. あまり変わらない		d. まったく変わらない		e. 就職したくない(考えていない)	
	1年	2年	1年	2年	1年	2年	1年	2年	1年	2年
a. 経済的に自立ができ豊かになりたい	4	14	32	15	12	3	1	1	1	1
b. 社会に役立ち、貢献したい	3	7	13	7	6	0	0	0	0	0
c. 自分の持つ能力をいかしたい	2	4	11	2	0	1	1	0	0	0
d. 技術・スキルを身につけたい	1	5	3	4	3	2	0	0	0	1
e. 仕事を生きがいにしたい	2	3	5	2	6	0	0	0	1	0
f. 社会的に認められる地位につきたい	2	2	1	2	3	0	1	0	0	0
g. 自分自身を成長させたい	4	11	16	11	4	0	0	0	0	0
h. 社会人が仕事をするのは当然である	1	7	13	2	6	1	2	0	0	0
i. その他	2	1	2	0	3	1	0	0	0	0

らまだ多くの学生は、自信を持って、「身についている」「力を発揮できる」と言える状態には達していない。今後とも、支援の内容や方法を検討し、さらなる学生の資質・能力の向上を目指していきたい。

### 3. おわりに

女性の職業観はライフスタイルと密接に関係しているが、本学教養学科においては、経済的・精神的に自立したいと考えている学生が多いことが明らかになった。また、「生きがい」を感じたり、「社会に役立ちたい」「社会に貢献したい」「自分を成長させたい」などの精神的自己実現を求めたり、「社会的地位を得たい」など、「社会的評価を受けたい」という意識を持つことが、どのように職業選択に結びついていくかは、今後の課題として捉えている。

今後とも、社会や時代のニーズを探り、女子短大の教育に何が求められるかを見極めながら、幅広い教養と専門的スキルを身につけた、グローバル社会を生き抜く学生を育成していきたい。

参考にさせていただいた各アンケート実施調査機関の皆様に厚く御礼申し上げますとともに、アンケートに協力してくれた教養学科学生の皆さんに深く感謝します。

### 【参考文献・参考 URL】

- 1) 一般社団法人日本能率協会（JMA），2013年4月，  
「JMA 2013年度新入社員  
『会社や社会に対する意識調査』」  
[URL] [http://www.jma.or.jp/news/cms/upload/release/release20130418\\_f00204.pdf](http://www.jma.or.jp/news/cms/upload/release/release20130418_f00204.pdf)
- 2) 株式会社マイナビ，2013年4月，  
「2013年マイナビ新入社員意識調査」  
[URL] <http://hrd.mynavi.jp/wp-content/uploads/2013/04/2013-04shinjinreport.pdf>
- 3) 倉元博美他著，（2013年2月），  
「鹿児島県内企業における人材活用の状況と求める人材像」  
鹿児島女子短期大学附属南九州研究所報第29号，pp31-50
- 4) 公益社団法人経済同友会，2012年10月，  
「『意志決定ボード』の真のダイバーシティ実現に向けて～  
女性管理職・役員の登用・活用状況のアンケート調査結果～」  
[URL] <http://www.doyukai.or.jp/policyproposals/articles/2012/pdf/121016a.pdf>
- 5) 一般社団法人日本経済団体連合会，2013年7月，  
「女性活躍支援・推進等に関する調査結果、追加調査結果」  
[URL] <http://www.keidanren.or.jp/policy/2013/072.pdf>  
<http://www.keidanren.or.jp/policy/2013/073.pdf>
- 6) 公益財団法人日本生産性本部，2013年1月，  
「コア人材としての女性社員育成に関する調査」  
[URL] <http://activity.jpc-net.jp/detail/lrw/activity001366/attached.pdf>
- 7) 株式会社マイナビ，2013年3月，  
「2014年卒マイナビ大学生就職意識調査」  
[URL] [http://saponet.mynavi.jp/enq\\_gakusei/ishiki/data/ishiki\\_2014.pdf](http://saponet.mynavi.jp/enq_gakusei/ishiki/data/ishiki_2014.pdf)
- 8) 厚生労働省，2013年9月，  
「平成25年版厚生労働白書―若者の意識を探る」  
[URL] <http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kousei/13/dl/1-02-4.pdf>
- 9) 公益財団法人日本生産性本部／一般社団法人日本  
経済青年協議会，2013年6月，  
「平成25年度新入社員『働くことの意識』調査」  
[URL] <http://activity.jpc-net.jp/detail/lrw/activity001381/attached.pdf>
- 10) 独立法人労働政策研究・研修機構，2013年3月，  
「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査」  
[URL] <http://www.jil.go.jp/press/documents/20130312.pdf>
- 11) 熊本商工会議所，2013年5月，  
「平成25年度新入社員意識調査結果報告書」  
[URL] [http://www.kmt-cci.or.jp/pdf/sinnyusyain\\_13.pdf](http://www.kmt-cci.or.jp/pdf/sinnyusyain_13.pdf)
- 12) 内閣府，2012年，「平成24年版子ども・若者白書  
（特集2 若者の考え方についての調査（若者の仕事観や  
将来像と職業的自立、就労等支援等に関する調査）  
結果から（2）仕事観について）」  
[URL] [http://www8.cao.go.jp/youth/whitepaper/h24honpenpdf/pdf/tokushu\\_1.pdf](http://www8.cao.go.jp/youth/whitepaper/h24honpenpdf/pdf/tokushu_1.pdf)
- 13) 西日本シティ銀行／NBCリサーチ&コンサルティング，  
2013年5月，  
「2013年度九州・山口地区の新入社員意識調査アンケート結果」  
[URL] <http://www.ncbank.co.jp/nr/images/130516.pdf>
- 14) 三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社，2013年  
4月，「2013（平成25）年度新入社員意識調査アンケート結果」  
[URL] [http://www.murc.jp/thinktank/economy/analysis/research/report\\_130426.pdf](http://www.murc.jp/thinktank/economy/analysis/research/report_130426.pdf)
- 15) 株式会社第一生命経済研究所，2013年5月，  
「大学3年生の就職に対する取組や意識に関する調査」  
[URL] [http://www.dai-ichi-life.co.jp/company/news/pdf/2013\\_018.pdf](http://www.dai-ichi-life.co.jp/company/news/pdf/2013_018.pdf)
- 16) あしぎん総合研究所，2013年5月，  
「平成25年度新入社員 意識調査」  
[URL] <http://www.ashikagabank.co.jp/reports/pdf/enq130514.pdf>
- 17) 公益財団法人日本生産性本部，2013年4月，  
「2013春・若者意識アンケート」  
[URL] <http://activity.jpc-net.jp/detail/mdd/activity001374/attached.pdf>

（平成26年1月10日 受理）